

Les personnels de la défense.

Auteur : CGA PALAGOS

Date : 2003

Introduction

Les hommes et les femmes constituent le cœur du ministère de la défense et de ses actions. C'est pourquoi la politique de ses ressources humaines militaires et civiles relève d'une Direction directement subordonnée au Ministre de la défense : la Direction de la Fonction Personnel (DFP). Cette conférence avait pour but, après un préambule resituant la DFP, son organigramme et ses missions, de souligner les enjeux actuels dont elle traite puis de tracer quelques perspectives majeures en termes de préparation de l'avenir dans son champ de responsabilité.

Préambule : la Direction de la Fonction Personnel

La DFP a pour mission de préparer, de proposer au Ministre de la défense et, une fois arrêtée, de mettre en œuvre la politique des ressources humaines du ministère. Elle est en outre chargée en totalité de la gestion des personnels civils de la défense.

Elle s'articule en un service et huit sous-directions. Le " service des pensions ", basé à La Rochelle, traite et sert la totalité des pensions civiles et militaires de la défense. Les huit sous-directions de la DFP se répartissent entre trois vocations: trois d'entre elles s'occupent particulièrement de la population militaire, trois autres gèrent le personnel civil et les deux dernières, l'Observatoire Social de la Défense (OSD) et l'Action Sociale (AS) ont des fonctions transverses. L'OSD constitue un outil d'éclairage et d'aide au commandement, l'Action Sociale prend en compte la problématique de l'environnement familial, préoccupation centrale des armées.

1. Les enjeux actuels

Ils s'inscrivent totalement dans le cadre de la consolidation en cours de la professionnalisation des armées. Il s'agit d'assurer une bonne adéquation des moyens à la politique de défense, c'est à dire, dans le domaine du personnel, de fournir une structure des ressources humaines adaptée aux missions des armées.

1.1. Enjeux démographiques : attirer, recruter et fidéliser les militaires

Chaque année, le ministère de la défense doit recruter 30 000 futurs militaires entre 18 et 26 ans alors qu'une classe d'âge compte 170 000 jeunes. Ces chiffres bruts donnent une première idée de la difficulté de l'exercice. Celle-ci s'accroît lorsqu'on considère que les jeunes recrutés sont essentiellement des hommes, répondant à des critères d'aptitude physique, sur un marché concurrentiel en termes d'offre (policiers, pompiers...) et de salaire.

Outre les efforts faits dans le domaine du recrutement proprement dit (campagnes de communication), les solutions mises en œuvre relèvent de l'attractivité et de la fidélisation. L'attractivité consiste en primes spécifiques pour attirer et répartir la ressource en fonction des besoins. La fidélisation doit se gagner au travers du respect du contrat initial et des possibilités de reconversion offertes ; elle a pour but de réduire le nombre de recrutements à effectuer tous les ans par l'allongement de la durée de service. En termes budgétaires, cela se traduit par la création d'un fonds de consolidation de la professionnalisation de 273 M€ dans la loi de programmation militaire 2003-2007.

12. Place des personnels civils au sein du ministère de la défense

Depuis 1997, les armées ont intégré en nombre des personnels civils provenant des établissements restructurés de l'industrie de défense. Ils représentent maintenant 20% des effectifs du ministère. Essentiellement affectés dans les états-majors ou les fonctions de soutien, ils ont dû, pour beaucoup d'entre eux, changer de métier et sont mal connus des militaires ; des ajustements réciproques sont donc nécessaires mais ne devraient pas demander plus de cinq ans.

2. La préparation de l'avenir

21. Réforme du statut général des militaires et gestion prévisionnelle des effectifs

Datant de 1972, l'actuel statut général des militaires ne reflète plus la place des militaires dans la société. Sa refonte est pilotée par le vice-président du Conseil d'État et vise à ce que ce texte, qui n'est pas seulement un acte juridique, redéfinisse les fondamentaux de la spécificité des militaires dans la société au sein de laquelle ils vivent en réelle symbiose.

Parallèlement, une meilleure gestion des flux de personnels sera assurée par la mise en place d'un système de gestion prévisionnelle des effectifs.

22. Des personnels civils pour la défense de demain

Pour les nouveaux personnels civils recrutés au sein du ministère, la DFP veut mettre en œuvre une politique de fluidification et de simplification des carrières ainsi que de reconnaissance professionnelle. Parallèlement, les implications de la loi organique sur les lois de finances (LOLF) conduiront à un compromis entre leur gestion " par emploi " et la logique " de carrière ".

Conclusion

Concentrée sur les enjeux actuels des ressources humaines du ministère de la défense, la Direction de la Fonction Personnel prépare leur avenir avec la claire conscience que les conséquences d'une politique définie aujourd'hui se feront sentir pendant trente ans.